

ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ БАНКА*А.П. Бутер, В.С. Оскерко**Белорусский государственный экономический университет, aleksey.br@mail.ru*

Ни одно предприятие, организация, учреждение не может обойтись без кадровой службы. Значительный объем ее рабочего времени тратится на составление и ведение кадровых документов и их архива. В отдельных случаях работникам кадровой службы приходится осуществлять свою работу совместно с другими трудовыми обязанностями. Все это явилось причиной появления на рынке программных продуктов автоматизированных систем учета кадров. Большинство из них предоставляют средства для ведения баз данных по кадровому составу. Но функции кадровой службы не ограничиваются ведением кадрового учета и соответствующего документооборота.

Рыночные отношения и конкуренция требуют от современных предприятий гибкой кадровой политики. Она предусматривает оценку персонала, которая применяется для: подбора (отбор кандидатов на вакантную должность), назначения (назначение на должность), оценки работы (отслеживание динамики развития профессионального мастерства сотрудника), развития (отбор сотрудников для направления на обучение или повышение квалификации), высвобождения (выявление кандидатов на увольнение).

Оценка персонала – тяжелая и кропотливая работа, состоящая из нескольких этапов: собеседование; тестирование; анализ данных и принятие решений; составление прогнозов относительно успешности будущего сотрудника и т.д.

На сегодняшний день среди эффективных методик получения информации об уровне подготовленности, деловых и личностных качествах сотрудника, которая необходима для оценки персонала, решающая роль отводится тестированию. Это прогрессивный метод оценки персонала, отвечающий требованиям объективности, надежности, технологичности при небольших затратах. Следует отметить преимущества именно компьютерного тестирования: быстрое получение результатов испытания, значительное сокращение объема работ по обработке результатов, однозначность фиксирования ответов, конфиденциальность. Кроме того, компьютерное тестирование создает положительную мотивацию у испытуемых.

Выделяют тесты по проверке уровня знаний и умственных способностей, тесты по проверке практических навыков, профессиональные тесты для определения области, где отдача от кандидата была бы наибольшей.

В управлении персоналом подбор кадров имеет решающее значение. Он является критическим фактором успеха, не менее важным, чем инвестиции, надежные партнеры, снижение себестоимости продукции и др. В настоящее время работодатели при подборе обычно указывают требования в виде специального образования, определенного стажа работы по специальности. Часто акцент делается на качество общего образования и личный потенциал. Очень редко предъявляется требование иметь сертификацию определенной фирмы.

Звание сертифицированного специалиста особенно ценится при получении работы через кадровые агентства, в филиалах иностранных компаний, при устройстве на работу за границей. Как правило, получение сертификата предполагает компьютерное тестирование знаний в определенной области.

Задачи по кадровому отбору выполняются при участии посредника, путем непосредственных собеседований работодателя и кандидата на должность, личных суждений и интуиции работодателя. Получить же информацию о способностях и личных качествах кандидатов на должность, которые не являются очевидными, помогают тестовые методы. Они применимы к специалистам, пытающимся самостоятельно найти работу.

Для сокращения времени и средств на поиск нового сотрудника, на наш взгляд, необходим тесный контакт банков и учреждений образования, готовящих специалистов банковского дела. Кадровые службы восполняют потребность в кадрах, осуществляя заявки на выпускников учреждений образования. Тогда непосредственный отбор производится на распределении представителем кадровой службы, в распоряжении которого лишь информация о заработанном выпускником среднем балле по изучавшимся дисциплинам.

Учреждения образования могут поспособствовать банкам в более открытом, глубоком, аналитическом подборе, поставляя им обширную информацию о подготовленных специалистах. Для этого необходимо ведение базы данных о специалистах на протяжении всего срока обучения. В ней необходимо накапливать не только интегральные сведения об успеваемости обучаемых, но и об успеваемости по блоку специальных дисциплин, по отдельным специальным дисциплинам, а также фиксировать другие достижения – участия в конкурсах, олимпиадах, программах, конференциях, проектах и т.п., то есть данные о научно-исследовательской работе, об активности в общественной работе. Тогда бы появилась реальная возможность публикации разносторонних сведений из базы данных о специалистах на сайтах учреждений образования, обеспечивающих доступность их любому работодателю, в том числе и банкам, и объективный и аргументированный отбор кандидатов на вакантные должности. С другой стороны, банки могут предоставить учреждениям образования собственные тестовые задания, ориентированные на проверку приобретенных умений и навыков, необходимых для практической деятельности, с целью проведения тестирования выпускников. А учреждения образования по результатам тестирования могут составить рейтинг студентов, которые наиболее успешно справились с испытанием, используя методику банков, и направить эту информацию банкам либо вынести ее для общего доступа на свои Web-сайты. Рассчитанный рейтинг позволит сделать обоснованную заявку на конкретного специалиста. Компьютерное тестирование может быть успешно применимо не только при подборе кадров. Результаты проводимого регулярно компьютерного тестирования, оценивающие знания, умения, навыки, способности и личные качества сотрудников, могут служить основанием и для назначения, и для оценки работы, и для развития, и для высвобождения.